

NO ALLA GUERRA!



L'Editoriale

di Rocco Palombella

Care lavoratrici e cari lavoratori, in queste ore siamo tutti con il fiato sospeso per il terribile terremoto che ha colpito Turchia e Siria lunedì scorso, 6 febbraio. Purtroppo, il bilancio delle vittime si è aggravato...

PRIMO PIANO



Acciaierie d'Italia: 750 milioni per dare concreta prospettiva occupazionale, ambientale e industriale

Abbiamo ritenuto importante incontrare l'azienda, per approfondire nel dettaglio l'ipotesi di piano industriale e occupazionale, delineati nell'ultimo incontro al Ministero



Ansaldo Energia: ottenuto impegno sul progetto di ricapitalizzazione



Whirlpool illustra l'operazione di cessione delle attività europee



Wartsila: ancora punti da chiarire sul piano industriale ma è un primo passo



Contrattare per la Giusta Transizione in tempi di crisi del costo della vita e dei costi energetici



Vinta la battaglia contro il licenziamento di una lavoratrice dopo maternità



MetaSalute: nasce la polizza sanitaria per i pensionati del comparto metalmeccanico



Sicurezza sul lavoro: la figura del RLS

L'Editoriale

di Rocco Palombella



Care lavoratrici e cari lavoratori, in queste ore siamo tutti con il fiato sospeso per il terribile terremoto che ha colpito Turchia e Siria lunedì scorso, 6 febbraio. Purtroppo, il bilancio delle vittime si è aggravato arrivando a 19mila morti e migliaia di feriti. Abbiamo visto i volontari estrarre dalle macerie tanti bambini ancora vivi anche dopo 72 ore: queste immagini ci fanno ritornare il sorriso per un attimo misto a commozione, ma il tempo corre e le notti sono gelide.

Ci auguriamo che la grande ondata di solidarietà possa alleviare le sofferenze di questi popoli, anche se occorrerà molto tempo per ricostruire quanto è stato distrutto. Le calamità naturali sono in aumento e sono un campanello d'allarme sempre più forte sul cambiamento climatico, che negli ultimi anni ha avuto una sensibile accelerazione.

Questo genera una riflessione necessaria. La quantità di CO2 emessa nel mondo è di 37 miliardi di tonnellate, di cui l'8% viene prodotto dai 27 Paesi dell'Unione europea e il 50% del totale da Cina, Usa e India. La Cina ha stabilito che raggiungerà la neutralità climatica entro il 2060 e l'India entro il 2070. Per questo abbiamo sempre sostenuto che servono accordi sovranazionali ambiziosi e vincolanti con step intermedi, le risorse per raggiungerli, gli incentivi e le sanzioni per chi non li rispetta.

Dobbiamo essere consapevoli che le decisioni assunte dall'Ue riguardano solo l'Europa. Il Green Deal lanciato nel 2019 dalla Commissione europea ha fissato l'obiettivo di essere il primo continente a raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, dobbiamo sperare che anche gli altri si adegueranno o tutto questo non sarà sufficiente.

La questione ambientale riporta inevitabilmente alla vertenza madre di tutte le vertenze: l'ex Ilva. Ancora oggi, dopo dieci anni, siamo di fronte a un quadro incerto e indefinito: il Ministero delle Imprese e del Made in Italy all'ultimo incontro del 19 gennaio ha paventato l'ipotesi di un accordo di programma che ci ha lasciati attoniti, mentre l'azienda incontrata il 30 gennaio nella sede di Confindustria a Roma non ha aggiunto nulla di nuovo. Le linee generali del piano industriale hanno tante incognite, per questo continueremo a rappresentare diffi-

coltà e criticità perché noi non abbandoneremo mai alla deriva questa vertenza fondamentale non solo per Taranto ma per tutto il Paese.

Il 2 e 3 febbraio invece siamo stati a Milano per l'appuntamento con la Conferenza europea di IndustriAll Europe, a cui noi siamo affiliati. Ben 130 sindacalisti si sono riuniti per definire la strategia per affrontare le sfide che i tempi attuali ci pongono.

La scelta di svolgere in Italia questo importante appuntamento che ha una cadenza quadriennale è stata presa in due anni fa in piena pandemia per mostrare solidarietà all'Italia, primo Paese europeo duramente colpito dall'emergenza da covid 19. Al centro della discussione l'importanza della contrattazione collettiva nazionale.

Negli ultimi 30 anni i salari in Italia sono aumentati dello 0,3%. Allo stesso tempo in Germania e Francia +33%, in Inghilterra +50,5% e negli Stati Uniti +52%. Nel rinnovo del contratto più rappresentativo, quello dei metalmeccanici del 2021 (sottoscritto in piena pandemia) siamo riusciti a ottenere una clausola di salvaguardia che prevede un adeguamento degli incrementi concordati qualora l'inflazione registrata risultasse superiore a quella prevista. Nonostante questo ulteriore elemento di novità, i salari italiani continuano a perdere il potere d'acquisto.

Il sistema fiscale italiano poggia per oltre l'85% su lavoratori dipendenti e pensionati. Un lavoratore metalmeccanico specializzato di livello medio che guadagna circa 30mila euro lordi all'anno paga circa 10mila euro di tasse. Oltre un terzo della retribuzione viene utilizzato per tasse e contributi e questo va cambiato.

Ai Governi abbiamo sempre detto che per liberare risorse e ridurre l'alto peso fiscale si deve agire su alcune leve fondamentali: una lotta a evasione ed elusione fiscale che raggiunge cifre inimmaginabili (circa 130 miliardi di euro), un'azione determinante per far crescere il nostro Paese, anche con le ingenti risorse messe a disposizione dal PNRR, e una necessaria tassa sugli extraprofitti. Ora più che mai è indispensabile se vogliamo vincere la sfida della transizione ecologica e digitale.

Per approfondire vi invito a leggere questo numero di Fabbrica società.

Acciaierie d'Italia: 750 milioni per dare concreta prospettiva occupazionale, ambientale e industriale

PRIMO PIANO



“Abbiamo ritenuto importante incontrare l'azienda, per approfondire nel dettaglio l'ipotesi di piano industriale e occupazionale, delineati nell'ultimo incontro al Ministero, ed esprimere i nostri dubbi e le nostre perplessità sulla prospettiva della più grande acciaieria europea. Noi continueremo a giudicare la gestione aziendale solamente sulla base del merito e sui mancati risultati ottenuti, il non rispetto di condizioni essenziali di accordi firmati, come l'utilizzo spropositato e unilaterale della cassa integrazione. Le linee generali del piano industriale hanno tante incognite, per questo continueremo a rappresentare difficoltà e criticità perché noi non abbandoneremo mai alla deriva questa vertenza fondamentale non solo per Taranto ma per tutto il Paese”. Così **Rocco Palombella**, Segretario Generale Uilm il 30 gennaio dopo l'incontro con l'azienda nella sede di Confindustria a Roma.

NO ALLA CASSA PERENNE

“Nel corso degli anni abbiamo sempre sostenuto che senza il rifacimento dell'Afo 5 e la verticalizzazione degli impianti a freddo non ci sarà un futuro per lo stabili-

mento” sottolinea il leader Uilm. “Non possiamo accettare che ci saranno migliaia di lavoratori condannati a una cassa integrazione almeno fino al 2024, quando si prevede la produzione di 5 milioni di tonnellate – prosegue – inoltre non possiamo attendere dieci anni per il passaggio di modello produttivo perché arriveremo a malapena con un altoforno in funzione”. “Per questo i 750 milioni di euro devono essere vincolati all'ammodernamento degli impianti, all'avvio della decarbonizzazione e a garantire una concreta prospettiva occupazionale, ambientale e industriale – continua – non possono essere utilizzati solo per pagare le bollette, sarebbe un errore fatale”.

SALVARE PRODUZIONE E OCCUPAZIONE

“Fino a quanto non vedrò l'azzeramento dei lavoratori in Cig, il rientro dei lavoratori di quelli in Amministrazione straordinaria e la garanzia per i lavoratori dell'appalto, una prospettiva industriale concreta, continuerò senza sosta a fare quello che deve fare un sindacalista: stimolare il Governo e l'azienda a salvaguardare l'occupazione e il futuro produttivo” conclude.

Ansaldo Energia: ottenuto impegno sul progetto di ricapitalizzazione



Ansaldo Energia e il socio Cdp Equity, durante il tavolo presieduto dal sottosegretario **Fausta Bergamotto** che si è tenuto al Ministero delle Imprese e del Made in Italy il 7 febbraio scorso, hanno dichiarato di “procedere alla finalizzazione nei tempi tecnici dell’accordo relativo alla manovra di rafforzamento patrimoniale e finanziario che include la ricapitalizzazione dell’azienda da parte del socio CdP Equity”. L’accordo “prevede l’adesione dei creditori finanziari”. Alla riunione presenti Ansaldo Energia, Cdp Equity, Regione Liguria e i sindacati. Il Governo si è reso “garante del percorso delineato che supporta e sostiene monitorandone l’avanzamento attraverso il mantenimento del tavolo”.

UN INCONTRO POSITIVO

“Oggi è stato ottenuto un primo risultato importante - commentano **Bruno Cantonetti**, Segretario nazionale Uilm, e **Antonio Apa**, Coordinatore Uilm Liguria - fatti salvi i tempi tecnici, Cassa depositi e Prestiti e Governo hanno dichiarato che la ricapitalizzazione è confermata e

non subisce rallentamenti. La Uilm, nel ritenere soddisfacente il processo di ricapitalizzazione, ha evidenziato che oltre ai problemi finanziari esiste una questione industriale”. Secondo la Uilm “è importante e necessario nominare un nuovo amministratore delegati in grado di affrontare i nodi strutturali di Ansaldo Energia”, soprattutto dal momento che tutti hanno convenuto quanto sia strategica questa azienda per il Sistema Paese.

LA QUESTIONE INDUSTRIALE

“Per questo - continuano Cantonetti e Apa - è necessario attivare un tavolo con Cassa Depositi e Prestiti, azienda e Governo sugli altri temi ovvero la questione industriale, non lasciando Ansaldo Energia solo al business della costruzione di turbine ma inserendola a pieno nel contesto delle rinnovabili. A quel tavolo chiediamo l’impegno del Governo a dare risposte in questa fase transitoria e a individuare soluzioni produttive. A nostro giudizio esistono le condizioni e per questo vincoleremo il Governo in questa direzione”.

Whirlpool illustra l'operazione di cessione delle attività europee



I risultati del quarto trimestre per Whirlpool sono stati influenzati da un calo della domanda nonché da problemi sul versante degli approvvigionamenti, con risultati negativi sia sul versante delle vendite sia sul versante della redditività, che in Europa è stata addirittura negativa e che è calata anche a livello globale. Quanto alla cessione delle attività europee alla costituenda società, di cui Whirlpool deterrà il 25% e Arçelik il 75%, è stato precisato che saranno esclusi gli elettrodomestici KitchenAid e Maytag. Whirlpool e Arçelik dovranno agire come entità separate fino al perfezionamento della operazione, che è sottoposta ad alcune condizioni, fra cui l'approvazione della antitrust e prevedibilmente si compirà nella seconda metà del 2023.

LA DIVISIONE DEI MARCHI

È stato chiarito che i marchi continueranno ad essere utilizzati dalla nuova società: alcuni saranno di proprietà della stessa, vale a dire Indesit, Hotpoint, Bauknecht, Privileg e Ignis, mentre il marchio Whirlpool sarà concesso in licenza per 40 anni; la nuova società riceverà in proprietà anche il marchio Grunding e in licenza Beko, Altus e Blomberg. Insieme alla totalità della unità produttive, saranno ceduti tutti i dipendenti, le piattaforme ed i prodotti. La nuova società conta su un fatturato 2022 di sei miliardi, conterà 9 fabbriche conferite da Whirlpool e 2 conferite da Arçelik, nonché 20mila dipendenti di cui 14mila da Whirlpool. Infine, è stata accolta la richiesta del sindacato di erogare 300 euro di flexible benefit: entro

marzo saranno erogati 200 euro in buoni benzina (agli operai in forma cartacea, agli impiegati tramite accreditamento su conto welfare) più ulteriori 100 euro accreditati sul conto welfare e spendibili in altra forma.

TUTTO BENE, MA...

In ogni caso l'azienda dichiara che l'operazione in corso fra Whirlpool e Arçelik porterà a piena continuità dei rapporti di lavoro e alla creazione di un grande produttore di elettrodomestici in Europa. La Direzione ha anche dichiarato che i duecento milioni di sinergie attesi deriveranno principalmente da maggiore efficienza sugli acquisti e dalla ottimizzazione della piattaforme. Tuttavia, non ci sfuggono i rischi di un processo di integrazione, che per sua stessa natura rischia di produrre sovrapposizioni e sinergie. Fino al pronunciamento della Antitrust non sarà possibile la costituzione del nuovo soggetto né quindi alcun contatto con esso o alcuna discussione sul futuro piano industriale. Il sindacato contatterà il Governo per chiarire anche alle istituzioni che l'atteggiamento sindacale dipenderà dalle garanzie offerte sull'occupazione italiana e per chiedere di interessarsi alla vicenda industriale. Per questa ragione è indispensabile che la discussione sul futuro del gruppo avvenga in un tavolo istituzionale convocato dal Governo, per garantire la sicurezza e la protezione di questa importante realtà industriale. Un dialogo proficuo sarà condizionato al mantenimento di tutte le realtà italiane con la piena tutela occupazionale.

Wartsila: ancora punti da chiarire sul piano industriale ma è un primo passo



Lo scorso primo febbraio, al Ministero delle Imprese e del made in Italy (ex Mise), Wartsila Italia ha presentato il piano industriale per il triennio 2023-25, riconfermando la chiusura delle produzioni di motori nel sito di Trieste. All'incontro erano presenti la Sottosegretaria **Fausta Bergamotto**, il direttore dell'area crisi **Luca Annibaletti**, il dirigente del Ministero del Lavoro, dell'assessore al Lavoro **Alessia Rosolen** e l'assessore alle Attività Produttive **Emidio Sergio Bini** del Friuli Venezia, oltre alle delegazioni territoriali e nazionali di Fim Fiom Uilm.

IL PIANO INDUSTRIALE

Il piano si caratterizza sulla nuova missione del Gruppo focalizzata sulla fornitura di tecnologia e di servizi sia per il settore marine che energy. L'azienda prevede di investire 50 milioni nel triennio 2023-25 per la ricerca e lo sviluppo di motori a 2 e 4 tempi, da riconvertire, in modalità green, con combustibili a metanolo, ammoniaca e idrogeno, candidandosi a svolgere un ruolo positivo nel processo di decarbonizzazione nei settori di riferimento. A oggi l'organico di Wartsila Italia (al netto dei 321 addetti di Dct e propulsion) si attesta a 810 lavoratori e lavoratrici di cui 633 nel sito di Trieste, 126 in quello di Genova, 44 nella base di Napoli e 10 in quella di Taranto. Per l'azienda gli esuberi sono 321 lavoratori del Dct e propulsion e un numero, non ancora definito, di lavoratori adibiti alle cosiddette funzioni correlate alla produzione.

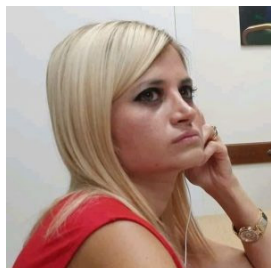
SALVAGUARDARE IL TESSUTO INDUSTRIALE

“Rispetto al piano industriale ci sono ancora molti punti da chiarire; tuttavia, quanto ci è stato rappresentato costituisce un primo passo per la discussione - sottolineano **Cuglielmo Gambardella**, Segretario nazionale Uilm, e **Antonio Rodà**, Segretario Uilm Trieste-Gorizia. Il coordinamento Rsu Wartsila insieme a Fim Fiom Uilm nazionale pur apprezzando l'impegno della direzione aziendale hanno richiesto di dettagliare meglio gli investimenti su tutte le sedi compreso quelle di Genova, Napoli e Taranto e di garantire la continuità lavorativa e occupazionale. L'incontro è stato utile anche per un aggiornamento sui progetti di riconversione dello stabilimento di Trieste. L'azienda ha dato conto, genericamente, delle cinque manifestazioni d'interesse non vincolanti per la reindustrializzazione dell'attività produttiva arrivate all'Advisor. Si tratta di soggetti industriali, non fondi finanziari, che, a detta dell'azienda, hanno manifestato progetti, non vincolanti, in grado di assorbire la totalità dei lavoratori dichiarati in esubero da Wartsila Italia.

ENTRARE NEL MERITO

Fim Fiom Uilm hanno sollecitato il governo a riconvocare un nuovo incontro nella prima settimana di marzo per entrare nel merito dei progetti di reindustrializzazione dello stabilimento di Trieste. Tutto questo al fine di salvaguardare l'occupazione dei lavoratori coinvolti dalla chiusura, diretti e degli appalti. Inoltre, il tavolo ministeriale deve poter approfondire il piano industriale 2023-25 presentato dall'azienda, dando a garanzie occupazionali e di lavoro a tutti i dipendenti e a tutte le basi del gruppo.

Contrattare per la Giusta Transizione in tempi di crisi del costo della vita e dei costi energetici



di Chiara Romanazzi

Lo slogan della Conferenza europea sulla contrattazione collettiva di IndustriAll Europe che si è svolta a Milano il 2 e 3 febbraio di quest'anno è chiaro: contrattare per la Giusta Transi-

zione in tempi di crisi del costo della vita e dei costi energetici. Ben 130 sindacalisti delle organizzazioni sindacali affiliate al sindacato industriale europeo si sono riuniti per definire la strategia sindacale per affrontare le sfide che i tempi attuali ci pongono. La scelta di svolgere in Italia questo importante appuntamento che ha una cadenza quadriennale è stata presa in due anni fa in piena pandemia per mostrare solidarietà all'Italia, primo Paese europeo duramente colpito dall'emergenza da covid 19.

L'IMPORTANZA DELLA CONTRATTAZIONE

La conferenza si è svolta esattamente una settimana dopo che la Commissione Europea ha varato il pacchetto sul rafforzamento del dialogo sociale e della contrattazione collettiva a livello nazionale ed è un segnale importante, poiché sia la Commissione Europea che il sindacato vedono nella contrattazione collettiva essenziale per migliorare il tenore della vita dei lavoratori e per

facilitare la transazione verde e digitale. Gli ultimi anni si sono registrate in tutta Europa numerose manifestazioni contro la crisi del costo della vita e del costo dell'energia. Molte delle manifestazioni europee che si sono tenute erano legate alle negoziazioni contrattuali in cui i sindacati hanno protetto il potere d'acquisto dei lavoratori in condizioni straordinarie. Più della metà delle famiglie in Europa fa fatica ad arrivare a fine mese.

REPUBBLICA CECA

Al centro del dibattito è stato anche il recente sciopero indetto dal sindacato ceco OZ Kovo negli stabilimenti dell'azienda Nexen Tire, la cui direzione aziendale coreana si nega di negoziare e firmare accordi, nonostante abbia ricevuto in passato ingenti finanziamenti statali. Poiché in Repubblica Ceca non ci sono accordi collettivi settoriali, oltre mille dipendenti di questa azienda stanno vedendo scendere di quasi 15 punti percentuali il proprio salario reale, che corrisponde all'inflazione ceca dello scorso anno. Per questo motivo i colleghi cechi hanno indetto uno sciopero dalla durata indefinita, con lo scopo di concordare il 9% di aumento salariale. Dopo una settimana di scioperi, mercoledì 8 febbraio il sindacato ceco ha firmato il contratto con l'azienda Nexen Tire, ottenendo un aumento salariale dell'8%. L'aumento sarà effettivo dal 1° marzo prossimo e include anche una

compensazione finanziaria per non aver aumentato i salari nel 2022 e durante i primi tre mesi del 2023. L'aumento salariale negoziato ammonta a circa 840 euro. Sempre in Repubblica Ceca, sebbene dal primo gennaio ci sia stato un aumento del salario minimo legale, non si è comunque raggiunto il livello auspicato, soprattutto nel settore metalmeccanico. Da tutti gli interventi dei sindacati presenti è emersa la necessità di dover agire in modo compatto e coeso, e il bisogno di doverci coordinare a livello nazionale.

RELAZIONI INDUSTRIALI DI QUALITÀ'

Come enunciato da Ronald Jensen della TUAC (Trade Union Advisory Committee), l'OCSE ha fatto raccomandazioni sulla contrattazione collettiva a livello centrale ai governi nazionali, chiamati a fare relazioni industriali di buona qualità. Non sono mancati ovviamente riferimenti alla Direttiva europea sul salario minimo approvata dal Parlamento Europeo lo scorso 19 ottobre, che enfatizza la promozione della contrattazione collettiva, prevedendo la promulgazione di un piano di azione per promuoverla, da parte di quei Paesi che hanno una copertura contrattuale inferiore all'80%. Al centro del dibattito, c'è stato anche il tema degli extra profitti. Oltre registrare un'elevata inflazione in tutta Europa, le aziende hanno usato la crisi dei prezzi per aumentare i propri guadagni, soprattutto sul mercato delle merci è avvenuta un'ingente speculazione finanziaria, in particolare del frumento, del grano e dei metalli pesanti. I rappresentanti del sindacato tedesco metalmeccanico e chimico hanno illustrato come in Germania si siano sfruttati gli stabilizzatori creati sul mercato del lavoro, con l'intento di mantenere il potere d'acquisto, permettendo di uscire dalla crisi senza perdere troppi posti di lavoro. Uno degli strumenti innovativi utilizzati dal sindacato tedesco è stata

sicuramente la negoziazione della settimana lavorativa di quattro giorni. Inoltre, è anche emersa la necessità di avere una politica salariale e contrattuale solidale e di avere un salario uguale per tutti.

I PANEL

Durante i due giorni di lavori, si sono svolti quattro panel di discussione che hanno visto protagoniste le affiliate a IndustriAll Europe. Nel primo panel, incentrato sulla contrattazione di salari equi per condizioni di lavoro giuste, la Uilm, nella persona del Segretario Generale **Rocco Palombella**, ha parlato a nome di tutti i sindacati italiani iscritti al sindacato industriale europeo. Nel suo intervento Palombella ha sottolineato l'inflazione record che ha colpito anche l'Italia (circa 11,8%), dove all'inizio della pandemia si era registrato una contrazione dei consumi per effetto delle libertà individuali, e dove si è determinato un aumento notevole dei costi dell'energia e delle materie prime a seguito della guerra in Ucraina. Nonostante questi due grandi eventi drammatici, in Italia si è scelto di puntare sui rinnovi contrattuali per far ripartire i consumi. Nonostante però i rinnovi contrattuali, non si è di fatto avuto un reale aumento dei salari, poiché in Italia vige un pesante sistema di tassazione. Nella giornata conclusiva dei lavori, **Luc Triangle**, Segretario Generale di IndustriAll Europe ha dichiarato che la contrattazione collettiva va al di là dei salari e delle condizioni di lavoro. Attualmente, infatti, deve essere in grado di assicurare una giusta doppia transazione. Secondo Triangle, tutti i Paesi europei si trovano nella stessa situazione, senza differenze. A suo avviso la conferenza europea sulla contrattazione che si è svolta a Milano, pone le basi per un coordinamento contrattuale sindacale europeo, con l'impegno di agire insieme sia per i Paesi più piccoli che per quelli più grandi.

Vinta la battaglia contro il licenziamento di una lavoratrice dopo maternità



di **Ciro di Dato** e **Francesco Messano**

Una battaglia di civiltà per la dignità del lavoro e il rispetto delle pari opportunità, l'importanza della lotta sindacale contro un atto unilaterale e intollerabile di un'azienda che ha deciso di licenziare una sua dipendente al rientro dalla maternità: è questo e molto altro la vicenda che ha coinvolto **Katia Pellegrino**, dipendente dell'impresa metalmeccanica Emmecitecnica di Leini (Torino) e delegata sindacale Uilm, iniziata lo scorso 26 gennaio con la consegna della lettera di licenziamento, giustificato dall'aumento dei costi delle materie prime e dell'energia. Katia stava rientrando a lavoro dopo il periodo di maternità ma nel frattempo la sua mansione era stata soppressa.

LA BATTAGLIA SINDACALE

Subito è iniziata una battaglia sindacale, con uno sciopero di otto ore e ulteriori mobilitazioni, che ha visto la Uilm Torino in prima fila per difendere la lavoratrice, vittima di un atto scellerato e inaccettabile. Inizialmente l'atteggiamento dell'azienda è stato di chiusura su ogni fronte ma nei giorni seguenti, grazie alle iniziative e presidi messi in campo dalle organizzazioni sindacali e a una trattativa serrata, l'azienda ha ritirato il licenziamento, reintegrando la lavoratrice con il mantenimento del pro-

prio salario. Inoltre, Emmecitecnica si è impegnata a non procedere ad alcun licenziamento, individuale o collettivo, senza prima confrontarsi con il sindacato di riferimento.

UNA STORIA EMBLEMATICA

La storia di Katia è emblematica delle condizioni che vivono le donne in molte realtà produttive, spesso accettate in silenzio con il ricatto del posto di lavoro oppure isolate e senza mezzi per difendersi per stabilire il rispetto un proprio diritto inviolabile. Non è accettabile che la maternità in Italia, come in qualsiasi Paese che si dichiara civile, possa essere ritenuta ancora oggi un fattore di debolezza per il futuro professionale delle lavoratrici. In questi anni abbiamo portato avanti campagne di sensibilizzazione e inserito specifici punti nel contratto nazionale per le politiche di genere, con alcune buone pratiche già utilizzate in molte aziende. Questo non può bastare senza interventi strutturali da parte della politica nazionale, uscendo da luoghi comuni o posizioni ideologiche legate a un passato superato, mettendo in campo ogni strumento, non solo economico, che possa realmente creare le condizioni sociali, occupazionali, infrastrutturali e di servizi per l'attuazione effettiva di diritti fondamentali.

MetaSalute: nasce la polizza sanitaria per i pensionati del comparto metalmeccanico

Il Consiglio d'Amministrazione del Fondo Metasalute, rappresentante le Parti Istitutive Federmeccanica, Assisital, Fim, Fiom e Uilm, ha attivato con Generali Italia S.p.A. una polizza sanitaria che permette ai pensionati del comparto metalmeccanico e dell'installazione di impianti di aderire a una convenzione dedicata per l'anno 2023.

L'iniziativa nasce dal rinnovo contrattuale del 5 febbraio 2021 del CCNL dell'Industria Metalmeccanica e della Installazione d'Impianti dove le Parti hanno previsto l'estensione, già garantita ai lavoratori ed ai loro familiari, dell'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo Metasalute in maniera continuativa per almeno due anni prima di andare in pensione.

IMPEGNO E SODDISFAZIONE

Il Consiglio d'Amministrazione di Metasalute è soddisfatto dell'accordo raggiunto e di aver portato a termine l'impegno preso dalle Parti Istitutive nei confronti dei lavoratori che accedono alla pensione. Lo stato attuale della sanità italiana obbliga una struttura come il Fondo a valutare ogni scenario per offrire ai propri iscritti, e da oggi anche ai pensionati, una forma di welfare sanitario adeguata, sostenibile e in linea con i propri regolamenti e principi. L'accordo è frutto di un'intensa valutazione dell'attuale situazione sanitaria in Italia e delle tipologie di polizze presenti sul mercato. Valutazione che ha impegnato la struttura del Fondo per oltre 1 anno e che ha trovato soluzione attraverso la verifica di una conven-



zione dedicata ai pensionati metalmeccanici in collaborazione con la Compagnia Assicurativa Generali Italia.

ADESIONE VOLONTARIA

La convenzione sarà gestita interamente da Generali Italia e l'adesione sarà autonoma e volontaria per i pensionati che decideranno di accedervi e avranno la possibilità di scegliere tra 3 piani sanitari versando la contribuzione direttamente alla Compagnia che gestirà interamente la copertura. Sarà un anno di sperimentazione per comprendere l'impatto di questa polizza anche in termini di sostenibilità. Oggi sono pochi i Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa che offrono la possibilità di accedere a un piano Pensionati, seppur in questo caso parliamo di una convenzione supervisionata dal Fondo insieme alla Compagnia. Metasalute, come forma di

Quali piani sanitari sono disponibili

L'avente diritto potrà aderire a una delle seguenti polizze:

- **Opzione Base:** Premio annuo € 600,00 – Polizza Generali n° 420872618
- **Opzione Standard:** Premio annuo € 750,00 – Polizza Generali n° 420782619
- **Opzione Plus:** Premio annuo € 1.100,00 – Polizza Generali n° 420872617

Il pagamento del premio è totalmente a carico dell'aderente e dovrà essere versato contestualmente alla richiesta di adesione direttamente all'Agenzia. L'adesione in corso d'anno prevede un proporzionamento del premio come di seguito elencato:

- Adesione entro il 31.03.2023: 100% del premio
- Adesione entro il 30.06.2023: 80% del premio
- Adesione entro il 30.09.2023: 60% del premio
- Adesione entro il 31.12.2023: 40% del premio

Opzione	Adesione entro il 31.03.2023	Adesione entro il 30.06.2023	Adesione entro il 30.09.2023	Adesione entro il 31.12.2023
Base	€ 600,00	€ 480,00	€ 360,00	€ 240,00
Standard	€ 750,00	€ 600,00	€ 450,00	€ 300,00
Plus	€ 1.100,00	€ 880,00	€ 660,00	€ 440,00

Il premio versato dall'avente diritto a Generali Italia S.p.A., per il tramite dell'Agenzia Firenze Rifredi, non è deducibile dalla base imponibile fiscale in quanto non transita da una cassa e/o fondo di assistenza.

welfare sanitario del contratto dei metalmeccanici, continua a svolgere il ruolo per cui è stata istituita, cioè tutelare tutti i lavoratori, ma anche seguire le evoluzioni sociali per garantire sempre un livello adeguato, sostenibile e al passo con i tempi. Il tema della Silver Economy e le difficoltà che spesso emergono nel Ssn rendono questa convenzione per i pensionati un risultato ancora più importante per tutto il nostro comparto e per il lavoro del Fondo, che continuerà a monitorare gli sviluppi della sanità nazionale e le forme di assistenza sanitaria più idonee.

Sicurezza sul lavoro: la figura del RLS



di Andrea Farinazzo

Chi è il Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza RLS? Quali sono i suoi compiti? In questo articolo daremo una risposta a queste domande. Cominciamo col dire che questa figura aziendale non è di nuova

concezione, ma era già presente nello **Statuto dei Lavoratori** (L. n. 300/1970, nell'articolo 9), poi approfondita dal Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro. Lo scopo della sua designazione è quello di rendere partecipi i lavoratori in tema di salute e sicurezza in azienda, ma anche di trovare un portavoce tra il personale e le altre figure professionali che si occupano di prevenzione e protezione. Si tratta di un ruolo di cui si è tanto discusso nel corso del tempo, in quanto si è rivelato sempre più necessario per il supporto ai dipendenti. Grazie al RLS, i lavoratori possono contare su una figura che dia voce alle loro esigenze circa la salute e la sicurezza sul lavoro, ma anche che verifichi sempre che le misure per la prevenzione degli infortuni siano adeguate.

Cosa significa RLS

Come indicato nel D.Lgs. 81/08, l'acronimo RLS significa: **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** cioè la persona eletta o designata per rappresentare i lavora-

tori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro.

Chi è il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza RLS?

Il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)** è una figura prevista dalla legislazione italiana (D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche) che ha il compito di rappresentare i lavoratori nell'ambito della sicurezza sul lavoro. Il RLS è eletto dai lavoratori dell'azienda ed ha il compito di monitorare l'applicazione delle norme di sicurezza, di segnalare eventuali situazioni di rischio e di collaborare con l'azienda per la predisposizione delle misure necessarie per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è una figura che non obbligatoriamente deve essere nominata dal datore di lavoro. In caso di adempimento, infatti, è previsto dal Testo Unico in tutte quelle aziende che abbiano almeno un lavoratore, tuttavia, non si tratta di un obbligo, ma di un diritto dei lavoratori.

Elezione RLS

I rappresentanti possono essere anche più di uno: 3 rappresentanti per le aziende o unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori, 6 per le aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. Qualora vi fossero più impiegati, le

aziende o unità produttive possono adottare più di 6 RLS. Ci sono delle aziende dove non è necessario eleggere il RLS: imprese familiari, imprese con dove sono impiegati solo lavoratori a progetto e che offrono servizi a domicilio.

Cosa rischia il datore di lavoro se non viene individuato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza?

Nulla. **Non esistono sanzioni per le aziende che non presentano un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.** Il datore di lavoro non rischia nulla in quanto il RLS è nominato dai lavoratori in quanto loro diritto.

Le uniche procedure a cui deve prestare attenzione sono:

- la richiesta, in forma scritta e dandone evidenza, ai lavoratori per sapere il nominativo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (se non avviene, il datore di lavoro viene sanzionato con una **sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 €**);
- **comunicazione all'INAIL dei nominativi del RLS** (se non avviene, il datore di lavoro viene sanzionato con una **sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 300 €**). Questa deve avvenire per via telematica;
- **formazione del rappresentante.**

Nelle aziende con meno di 15 lavoratori, **il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene scelto tra i dipendenti**, mentre in quelle che presentano un numero maggiore di impiegati subentrano le rappresentanze sindacali. Nel caso in cui il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza sia un dipendente dell'azienda, gli vengono riconosciuti dei permessi retribuiti. La durata del mandato di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di tre anni.

Come avviene l'elezione del RLS?

Fuori dall'ambito delle rappresentanze sindacali, i lavoratori si riuniscono per scegliere quello, a loro parere, più consono per ricoprire il ruolo di RLS. Il risultato dell'elezione deve essere messo per iscritto in un verbale e trascritto nel DVR.

La nomina del RLS è sempre obbligatoria?

No! Non sempre. In alcuni casi eccezionali **non è prevista la nomina di lavoratori per la sicurezza.** Ad esempio la nomina del RLS non è obbligatoria per:

- i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi ai sensi dell'articolo 2222 del codice civile,

- i coltivatori diretti del fondo,
- i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo,
- gli artigiani,
- i piccoli commercianti.

L'RLS può essere esterno all'azienda?

Il lavoratore che non vuole assumere il ruolo di RLS può rifiutarsi. Se all'interno dell'azienda non si trova una persona che ricopra questa figura, allora i compiti vengono svolti dal **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST)** come specificato nell'articolo 48 del Decreto Legislativo in materia di sicurezza sul lavoro. In questo caso, è compito del datore di lavoro fare richiesta per questo ruolo rivolgendosi all'Organismo Paritetico.

Responsabilità del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo, secondo quanto detto dal Decreto Legge 81 del 2008, di **occuparsi della formazione dei RLS.** Questa consiste in un corso di 32 ore con aggiornamento annuale di 4 ore per aziende fino a 50 lavoratori e di 8 ore per le aziende sopra le 50 unità. In caso di mancata formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, il datore di lavoro è sanzionato con **l'arresto fino a 4 mesi o con un'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro.**

I contenuti dei corsi che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve affrontare sono:

- indicazioni su tecniche di individuazione e contenimento dei rischi
- rischi all'interno del proprio ambiente di lavoro
- principi giuridici comunitari e nazionali, normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, principali soggetti coinvolti e relativi obblighi
- indicazioni sulla rappresentanza dei lavoratori e le mansioni
- tecniche efficaci di comunicazione con i lavoratori.

La formazione dell'RLS può avvenire anche in modalità e-learning, ma solo nel caso di alcune aziende come dei settori terziario, pubblici esercizi, appartenenti al settore del turismo, dell'intrattenimento, del commercio, della ricerca e altre.

Cosa fa il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Nel D.Lgs. 81/2008 vengono riportati i compiti fondamentali del RLS. Vediamoli insieme:

- può effettuare **sopralluoghi** per valutare le condizioni in cui operano i dipendenti, dei macchinari e dei sistemi di produzione
- riceve e consulta il documento di **valutazione dei rischi in modo da offrire un suo punto di vista circa le attività di prevenzione da adottare**
- partecipa alle **riunioni periodiche** con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, gli addetti per la prevenzione incendi e il medico competente. Il RLS ha anche il diritto di accedere a tutte le informazioni sui rischi specifici ai quali i lavoratori sono esposti, al fine di poter svolgere in modo efficace il proprio compito di rappresentanza.
- offre consulenza circa la formazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza, ma anche la valutazione dei rischi
- viene consultato per la designazione del responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- può fare ricorso alle autorità competenti (**ASL, Direzione provinciale del lavoro e Autorità Giudiziaria**) in caso di inadeguate misure di prevenzione e protezione
- viene consultato circa l'organizzazione della **formazione** degli addetti all'attività di lotta antincendio e primo soccorso;
- organizza attività volte a insegnare ai dipendenti come tutelare la propria sicurezza sul lavoro;
- comunica con i professionisti della vigilanza.

L'importanza di questo ruolo sta nel fatto che i dipendenti possono vedere riconosciuti i propri diritti. Inoltre, si tratta di un professionista in più che valuta tutti gli aspetti circa le misure di prevenzione. Se non sono adeguate, può intervenire e migliorare le condizioni sul luogo di lavoro. Grazie al RLS e alla normativa di legge vigente, anche i lavoratori possono avere il controllo di molti aspetti dell'azienda che in passato non gli competevano.

Quanti RLS sono necessari in aziende o unità produttive?

La legge si occupa anche di definire il numero minimo previsto di Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, e li suddivide secondo questi criteri:

- in aziende o unità produttive che impiegano sino a 200 lavoratori: 1 rappresentante;
- in aziende o unità produttive che impiegano da 201 a 1.000 lavoratori: 3 rappresentanti;

- in aziende o unità produttive che impiegano più di 1.000 lavoratori: 6 rappresentanti.

Chi è il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSP)

In base all'**art.49 del Testo Unico** i **RLSP** appartengono a quelle realtà aziendali che si creano quando una serie di **aziende o cantieri** si trovano ad operare nello stesso contesto produttivo.

Per sito produttivo si intendono:

- i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d) della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quella sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti da emanare entro dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto;
- centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;
- impianti siderurgici;
- cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;
- contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

Nei siti produttivi il **RLSP** del sito deve essere nominato, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro delle aziende operanti nel sito produttivo.

La formazione del RLS

Che formazione devi svolgere **se vuoi diventare RLS?** Il RLS deve essere formato adeguatamente sulla sicurezza e la salute sul lavoro, come precisato dall'**art. 37, comma 10 del D.Lgs. 81/08**. L'azienda è tenuta a fornire i mezzi necessari per svolgere la funzione in sicurezza e salute. È un corso di formazione tra i più importanti corsi per le figure della sicurezza 81/08 volto appunto a formare con ben 32 ore di corso il futuro RLS aziendale. Le modalità, la durata e i contenuti specifici del **corso RLS** sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale (**art. 37, comma 11 D.Lgs. 81/08**). Gli articoli 37 e 50 comma 1 del **TESTO UNICO** sulla sicurezza stabiliscono l'obbligo di formazione di base per chi venga eletto RLS della propria azienda e che questa formazione sia molto particolare ed adeguata ma soprattutto tenga conto, sia di informazioni di carattere generale, sia sui rischi specifici rispetto alla sicurezza

nei luoghi di lavoro. È per questo motivo che il corso per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ha una **durata minima di 32 ore, di cui 12 ore incentrate sui rischi specifici** presenti in azienda e le misure di prevenzione e protezione adottate, affinché il RLS sia in grado di assolvere i seguenti compiti e attribuzioni previste:

- raccogliere dai lavoratori le indicazioni concernenti la salute sul luogo di lavoro
- essere consultato nell'individuazione e nella valutazione dei fattori di rischio;
- essere consultato per la designazione dei lavoratori addetti al Servizio di prevenzione e protezione, prevenzione incendi, pronto soccorso ed evacuazione dei lavoratori
- fare proposte in merito all'attività di prevenzione e sicurezza
- proporre dei programmi di formazione e di informazione per i lavoratori

È possibile svolgere la formazione RLS in e-learning?

Come previsto dall'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 la formazione base per RLS **non può essere svolta in modalità e-Learning**, ma va svolta solo con formazione in presenza, tranne che in alcuni casi.

ATTENZIONE: modalità di erogazione della formazione ai RLS

La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è disciplinata dall'articolo 37, comma 11 del Decreto legislativo 81/2008 in cui è previsto che le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza siano stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale. L'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016 ha specificato che per i corsi per RLS la modalità e-learning è **da ritenersi valida solo se espressamente prevista dalla contrattazione collettiva**. Il datore di lavoro che desidera acquistare un **corso di formazione per RLS** in modalità e-learning, **deve quindi preventivamente verificare** se tali corsi sono previsti, non previsti o vietati dalla contrattazione

collettiva nazionale (CCNL) applicata in azienda. **Se previsti, il datore di lavoro deve sottoscrivere una specifica dichiarazione di assunzione di responsabilità.**

Che aggiornamento deve fare il RLS?

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ha l'obbligo di **aggiornamento periodico annuale** fissando la **durata minima del corso in:**

- **4 ore annue** per le imprese che occupano **dai 15 ai 50 lavoratori**
- **8 ore annue** per le imprese che occupano **più di 50 lavoratori**.
- per le imprese che occupano **meno di 15 lavoratori non è obbligatorio ma è comunque consigliato** anche alla luce delle recenti disposizioni normative emanate dal Ministero del lavoro secondo cui la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o l'insorgenza di nuovi rischi.

Come previsto dall'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 la formazione di aggiornamento per RLS **non può essere svolta in modalità e-Learning**, ma va svolta solo con formazione in presenza.

Conclusioni

La nomina del RLS è fondamentale in quanto dà voce alle esigenze dei lavoratori, sempre più attenti alla loro salute. Il RLS non solo partecipa alla designazione di un'altra figura importantissima in azienda, il RSPP, ma prende anche parte a tutte quelle iniziative volte a individuare le migliori misure di prevenzione che aiutino a contenere i rischi. In questo modo, si evitano spiacevoli infortuni e anche interruzioni alla produzione. Se i luoghi di lavoro sono più sicuri, allora anche i lavoratori opereranno meglio. L'importante è che il RLS concluda al meglio la sua formazione e che si preoccupi dell'aggiornamento della stessa. I corsi per imparare la gestione dei rischi e delle misure di sicurezza è fondamentale per ridurre il numero degli infortuni sul lavoro fino a raggiungere lo zero. I datori di lavoro devono solo preoccuparsi di questo.